Deutscher Bundestag **Drucksache 16/8666**
16. Wahlperiode 28. 03. 2008

Antwort
der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Frank Spieth, Klaus Ernst, Dr. Martina Bunge, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/8559 –

Weiterbeschäftigung des Personals des Bundesverbandes der Innungskrankenkassen

Vorbemerkung der Fragesteller

Durch das von der Koalition beschlossene „GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz“ verlieren die Bundesverbände der Krankenkassen zum 1. Juli 2008 ihre gesetzlichen Aufgaben und werden zum 1. Januar 2009 von Körperschaften des öffentlichen Rechts in Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) umgewandelt. Während des Gesetzgebungsverfahrens hat die Bundesregierung mehrfach darauf hingewiesen, dass im Gesetz für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Regelungen zur Sicherung der Arbeitsplätze eingefügt würden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IKK-Bundesverbandes befürchten jedoch, dass diese Regelungen nicht ausreichend sind und zum Teil auch nicht greifen: Die Mehrheit der Mitgliedskassen des Bundesverbandes der Innungskrankenkassen (IKK-BV) wird, so schreibt der Personalrat, die neu entstehende GbR voraussichtlich als reine Abwicklungsgesellschaft für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen.

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat den Bundesverbänden bzw. dem IKK-Bundesverband mehrfach seine Rechtsauffassung deutlich gemacht. Demnach

- gilt bei einer Umwandlung in eine GbR für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), der sie für ein Jahr vor Entlassung aus Anlass des Rechtsformwechsels schützt;
- sind Kündigungen von „unkündbaren“ Angestellten der GbR in extremen Ausnahmefällen (vollständiger Fortfall aller Aufgaben) zulässig;
- sind Kündigungen von Tarifangestellten der GbR möglich, wenn deren Aufgaben vollständig entfallen;
- ist bei einer Auflösung der GbR den Beschäftigten von den Krankenkassen bzw. den Landesverbänden eine entsprechende Anstellung anzubieten;

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Gesundheit vom 27. März 2008 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

- ist bei einer neu gegründeten Organisation (GmbH oder Verein) zu prüfen, ob evtl. ein Teil-Betriebsübergang vorliegt.

Die Rechtsauffassung des BMG wird von den Mitgliedskassen des IKK-Bundesverbandes nicht geteilt. Die Mitgliedskassen planen derzeit die Gründung eines Vereins mit ca. 15 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, ein Teil-Betriebsübergang soll so umgangen werden. Die Arbeitsverhältnisse der zum 1. Januar 2009 in der GbR verbliebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen restlos abgewickelt werden.

Die Arbeitgeber sähen sich nach Darstellung des Personalrats nicht in der Pflicht, Verantwortung für die Beschäftigten zu übernehmen und – wie vom Gesetzgeber vorgesehen – bei einer Auflösung der GbR den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechende Arbeitsangebote bei den Kassen zu machen. Die Arbeitgeberseite verweigere Gespräche mit dem Personalrat über sozialverträgliche Lösungen. Die Große Tarifkommission der Arbeitgeber habe die Tarifverhandlungen zur Beschäftigungssicherung auf unbestimmte Zeit vertagt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen die Gefahr, dass sie ihre Ansprüche im Ernstfall vor Gericht erstreiten müssen. Es ist zu befürchten, dass sich derartige Arbeitsgerichtsverfahren über Jahre hinziehen und damit enden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotzdem ihre Arbeitsplätze verlieren und ihre Ansprüche abgefunden werden.

Das BMG ist aber – so der Personalrat – derzeit zu aufsichtsrechtlichen Schritten nicht bereit.

Nach Ansicht des Personalrates sind auch die weiteren, im Gesetz enthaltenen Folgeregelungen für die Beschäftigung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzureichend und greifen nur bei einer kleinen Minderheit der Betroffenen:

- Eine Beschäftigung bei dem neu geschaffenen Spitzenverband Bund besteht nur für wenige der 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IKK-Bundesverbandes. Der Spitzenverband Bund wolle insgesamt nur etwa 150 Stellen besetzen, die den derzeit ca. 1 500 Beschäftigten der Spitzenverbände angeboten würden.
- Die im Gesetz festgeschriebenen Regeln, wonach die Dienstordnungsangestellten (DO-Angestellte) Anspruch auf Beschäftigung bei einem Landesverband ihrer Wahl haben, betreffen beim IKK-BV nur maximal 10 Beschäftigte.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Mit dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz ist die Verbändestruktur auf Bundesebene neu organisiert worden. Ziel der Neuorganisation ist es, zeitliche und organisatorische Abläufe in den Verbänden und der gemeinsamen Selbstverwaltung deutlich zu straffen und Handlungsblockaden – soweit vorhanden – zu vermeiden.

Daher ist auf Bundesebene zeitgerecht der Spitzenverband Bund der Krankenkassen errichtet worden, der ab dem 1. Juli 2008 alle wettbewerbsneutralen Aufgaben wahrnehmen wird. Er organisiert derzeit seine Arbeitsfähigkeit, insbesondere durch die Einstellung des erforderlichen qualifizierten Personals. Dabei hat der Gesetzgeber den Spitzenverband Bund dazu angehalten, vorrangig die Beschäftigten der bisherigen Bundesverbände zu berücksichtigen.

Ein weiterer Teil der Neuorganisation der Verbandsstrukturen ist die Entkörperschaftung der Bundesverbände. Die Bundesverbände werden zum 1. Januar 2009 in Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) umgewandelt. Sie werden ab diesem Zeitpunkt keine gesetzlichen, wettbewerbsneutralen Aufgaben mehr wahrnehmen. Wettbewerbliche kassenartenspezifische Aufgaben, die die Bundesverbände bisher schon wahrgenommen haben, werden die Bundesverbände auch in Zukunft erfüllen können. Die Gesellschafter der Bundesverbände – die

Landesverbände oder die Krankenkassen – werden entscheiden, welche Aufgaben ihre Gesellschaft übernehmen soll. Um den Einfluss, die Effizienz und die Attraktivität der Gesellschaften als Dienstleister für die Krankenkassen zu erhöhen, ist den Krankenkassen der jeweiligen Kassenart das Recht eingeräumt, der Gesellschaft beizutreten. In Anbetracht der großen Veränderung im Gesundheitssystem ist vorstellbar, dass die Gesellschaften als Dienstleister wettbewerbliche Aufgaben und Koordinierungsaufgaben übernehmen können, die von den Gesellschaften effektiver und effizienter wahrgenommen werden können als von den einzelnen Krankenkassen. Diese Unterstützungsfunktionen können für die Selbstverwaltung von großem Wert sein. Es stellt sich zum jetzigen Zeitpunkt so dar, dass alle Kassenarten in größerem oder kleineren Umfang derartige Service-Gesellschaften für notwendig erachten und bereits jetzt Vorbereitungen für deren Arbeitsfähigkeit treffen.

Der Gesetzgeber hat alle Möglichkeiten ausgeschöpft, die Auswirkungen der Reform des Verbänderechts auf die Beschäftigungsverhältnisse sozialverträglich zu gestalten. Es sind Regelungen zum Schutze der Arbeitsverhältnisse, zur Weiterbeschäftigung und zur Kontinuität der Arbeitnehmervertreter getroffen worden.

1. Trifft es zu, dass das BMG dem IKK-BV deutlich gemacht hat, dass keine Entlassungen zu erfolgen haben, und wird das BMG für den Fall, dass dennoch Kündigungen erfolgen sollten, aufsichtsrechtliche Schritte einleiten?

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat allen Beteiligten deutlich gemacht, dass es sich für die Belange der Beschäftigten bei den bisherigen Bundesverbänden nachhaltig einsetzt, und dass z. B. Kündigungen aus Anlass des Rechtsformwechsels unwirksam sind. Bis zum 1. Januar 2009 übt das BMG die Rechtsaufsicht über die Bundesverbände aus. Soweit die Bundesverbände gegen geltendes Recht verstoßen, wird das BMG mit aufsichtsrechtlichen Mitteln auf die Bundesverbände einwirken, um einen gesetzmäßigen Zustand wiederherzustellen.

2. Wie viele Stellen werden bei dem neuen Spitzenverband Bund entstehen?

   Wie viele Beschäftigte der derzeit 260 Beschäftigten des derzeitigen IKK-BV werden dort in etwa realistischerweise weiterbeschäftigt werden können?

Der Haushalt des Spitzenverbandes Bund für das Jahr 2008 weist 150 Stellen aus. Aufgrund von geschlossenen Arbeitsverträgen oder konkret in Aussicht gestellten Arbeitsangeboten geht der IKK-Bundesverband (IKK-BV) derzeit davon aus, dass mit Sicherheit 15 Beschäftigte des IKK-BV beim Spitzenverband Bund angestellt werden. Der Aufbau des Personalbestandes beim Spitzenverband Bund ist noch nicht abgeschlossen, so dass zurzeit nicht absehbar ist, wie viele weitere Beschäftigte des IKK-BV zum Spitzenverband Bund wechseln werden.

3. Ist es denkbar, dass aus betrieblichen Gründen ein derzeit noch beim IKK-BV Beschäftigter seinen Arbeitsplatz ohne Ersatz verlieren wird?

   Sind Kündigungen anlässlich des Aufgabenentzugs möglich?

   Sind Kündigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits im Jahre 2008 möglich?

Die Neustrukturierung der Verbände auf Bundesebene enthebt die Bundesverbände nicht von der Bindung an geltendes Arbeits- und Bundespersonalvertre-

tungsrecht. Ob eine Kündigung wirksam ist, bestimmt sich nach den einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften. Eine Kündigung kann nur im jeweiligen Einzelfall auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft werden.

Auf die Antwort zu Frage 5 wird verwiesen.

4. Konnten und können die tariflich Unkündbaren davon ausgehen, dass sie bezüglich des Kündigungsschutzes den DO-Angestellten gleichgestellt sind?

Nach geltendem Arbeitsrecht genießen tariflich unkündbare Angestellte einen sehr hohen Schutz. Ihnen kann grundsätzlich nicht gekündigt werden. Insofern ist ihre Stellung mit der der DO-Angestellten annähernd vergleichbar.

5. Sind die Mitgliedskassen des derzeitigen IKK-BV verpflichtet, die momentan beim IKK-BV Beschäftigten zu übernehmen?

   In welchen Fällen sind sie dazu verpflichtet?

   Für den Fall, dass die GbR aufgelöst wird, § 164 Abs. 3 Satz 3 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch Anwendung findet und den bei der GbR Beschäftigten durch die Landesverbände oder durch die Krankenkassen eine entsprechende Stellung angeboten werden muss: Welcher Landesverband bzw. welche Kasse ist juristisch verantwortlich, falls es hier zu einem Rechtsstreit kommen sollte?

In § 213 Abs. 1 Satz 6 SGB V in der Fassung des GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetzes wird die entsprechende Geltung des § 164 Abs. 2 und 3 SGB V angeordnet. Hieraus folgt, dass bei Auflösung der Gesellschaft die in Verweis genommenen Rechtsfolgen eintreten. Dabei ist unerheblich, aus welchem Grund die Gesellschafter die Auflösung beschließen oder die Gesellschaft aufgelöst wird. Den Beschäftigten der Gesellschaft ist in diesen Fällen von den Krankenkassen bzw. den Landesverbänden eine Stellung anzubieten, die ihnen unter Berücksichtigung ihrer Fähigkeiten und bisheriger Dienststellung zuzumuten ist. Die Angestellten haben damit gegen die Mitglieder der bisherigen Bundesverbände einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Im Vorfeld eines Auflösungsbeschlusses ausgesprochene Kündigungen können auch nachträglich einen Weiterbeschäftigungsanspruch begründen, soweit sich die Kündigungen als eine Umgehung des § 164 Abs. 2 und 3 SGB V darstellen.

Der Weiterbeschäftigungsanspruch richtet sich gegen alle Landesverbände der jeweiligen Kassenart bzw. alle Krankenkassen der jeweiligen Kassenart. Da jeder Landesverband bzw. jede Krankenkasse der Kassenart für die Abgabe eines Arbeitsangebotes verantwortlich ist, kann der Anspruch auch gegenüber jedem einzelnen Landesverband bzw. jeder einzelnen Krankenkasse gerichtlich geltend gemacht werden.

6. Hält die Bundesregierung eine Abwicklung der GbR, ohne dass der Versuch gemacht wird, diese mit Leben zu erfüllen, für zulässig?

Der Gesetzgeber hat im Sinne einer starken Selbstverwaltung die Entscheidung über die Zukunft der Gesellschaften den Landesverbänden bzw. den Krankenkassen überlassen. Es wird eine wirtschaftliche und unternehmenspolitische Entscheidung sein, ob und welche Aufgaben die Gesellschaft übernehmen kann. Die strategischen Überlegungen der Bundesverbände in den letzten Monaten haben gezeigt, dass durchaus auch neue Aufgaben für die Gesellschaften gesehen werden.

7. Ist die GbR verpflichtet, dem Anspruch der Beschäftigten auf Weiterbeschäftigung durch Schaffung entsprechender Beschäftigungsmöglichkeiten Rechnung zu tragen?

Die Anordnung der entsprechenden Geltung des § 613a BGB bezweckt die Überleitung des Arbeitsverhältnisses mit all seinen Rechten und Pflichten auf den allein in seiner Rechtsform geänderten Bundesverband. Dabei geht der Schutz des Arbeitsverhältnisses anlässlich des Rechtsformwechsels nicht weiter, als der Schutz im eigentlichen Anwendungsbereich des § 613a BGB, nämlich der Veräußerung des Betriebes an einen neuen Arbeitgeber. Auch im letzten Fall besteht keine Verpflichtung des neuen Arbeitgebers, neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

8. Hält die Bundesregierung es für verfassungsrechtlich zulässig, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne die Möglichkeit, ein Widerspruchsrecht auszuüben, in eine Abwicklungsgesellschaft verschoben werden?

Die in der Frage enthaltene Unterstellung, dass die aus der Umwandlung der Bundesverbände hervorgehenden Gesellschaften „Abwicklungsgesellschaften“ wären, trifft nicht zu; insoweit wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

Weiterhin kann auch nicht von einer „Verschiebung“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesprochen werden, wenn Arbeitsverhältnisse gemäß gesetzlicher Bestimmung auf einen gesetzlichen Rechtsnachfolger übergehen.

Ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers besteht dann nicht, wenn es – wie vorliegend – nach erfolgter Rechtsformänderung keinen „bisherigen“ Arbeitgeber gibt. Ein Widerspruchsrecht gegen diesen Übergang wäre überhaupt nicht konstruierbar. Die Gesellschaften bürgerlichen Rechts werden Rechtsnachfolger der derzeitigen Bundesverbände, die in dieser Form nicht mehr fortbestehen. Die Körperschaften, die auch bisher Mitglieder des Bundesverbandes waren, werden zu Gesellschaftern der Bundesverbände in der Rechtsform der GbR. Die für Ansprüche der Beschäftigten haftenden Personen sind insofern identisch geblieben. Statt eines Widerspruchsrechtes ist im Gesetz für den Fall der Abwicklung der Gesellschaft ein Weiterbeschäftigungsanspruch gegen die Landesverbände und die Krankenkassen geregelt.

Diese Regelung ist verfassungsgemäß. Der Gesetzgeber hat die bestehenden Arbeitsverhältnisse so gesichert, wie es angesichts einer notwendigen organisatorischen Neuordnung angemessen ist.

9. Hält die Bundesregierung die im Gesetz getroffenen Regelungen für ausreichend, um die Beschäftigten vor einer Abwicklung zu schützen?

Die getroffenen gesetzlichen Regelungen bieten mindestens das Schutzniveau, das für alle Beschäftigten in Deutschland gilt. Zudem ist durch entsprechende Regelungen gesichert, dass keine mitbestimmungsrechtliche Lücke entsteht. Die geregelten Weiterbeschäftigungsansprüche im Falle der Auflösung gehen dabei über den ansonsten bestehenden arbeitsrechtlichen Schutz hinaus. Zudem haften die Gesellschafter für Ansprüche auf Versorgung und Vergütung persönlich und zeitlich unbeschränkt.

10. Was wird die Bundesregierung unternehmen, wenn die Mitgliedsverbände die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IKK-Bundesverbands abwickeln?

Das BMG wird auch in Zukunft den Umwandlungsprozess der Bundesverbände begleiten und sich für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzten. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

11. Sieht die Bundesregierung Anlass, die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu konkretisieren?

Es wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen.

12. Was gedenkt die Bundesregierung gegen die mögliche Umgehung eines (Teil-)Betriebsübergangs durch die Vorabgründung eines Vereins oder einer GmbH zu unternehmen?

Es wird auf die Antworten zu den Fragen 1 und 10 verwiesen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333